

Inclusion : Damien développeur web atteint de surdité raconte son quotidien au travail

Parité, inclusion, diversité... Les entreprises ont parfois de gros efforts à faire pour être le reflet de la société dans laquelle nous vivons. Exemple avec Damien Arco, malentendant, qui s'est reconverti comme développeur web suite à une expérience compliquée en entreprise. Il détaille son quotidien, les efforts et les choix nécessaires pour travailler en équipe.

Temps de lecture : minute

4 juillet 2021

Republication d'un article du 4 mai 2021

Développeur web, Damien Arco est un travailleur handicapé, "sourd, appareillé des deux oreilles - ce qui lui permet d'entendre le bruit environnant mais pas les paroles - et qu'il s'appuie exclusivement sur la lecture labiale pour comprendre ses interlocuteurs". La LSF (Langue des Signes Française) est venue plus tardivement chez lui.

Il a accepté de raconter par écrit à *Maddyness*, son quotidien en entreprise et comment il parvient à surmonter son handicap pour collaborer en équipe.

Avez vous déjà rencontré des difficultés au cours de votre parcours professionnel à cause de votre surdité ?

Le recrutement ressemble au parcours du combattant. Mais une fois qu'on intègre un entreprise, les choses se passent bien généralement.

Cependant, comme j'oralise - c'est-à-dire que je lis à haute voix - et que je m'intègre plutôt bien dans une équipe, ma surdité se fait très vite oubliée. Elle devient presque invisible. C'est une bonne chose. Mais je ne manque pas une occasion de le rappeler car la lecture labiale est un exercice fatigant qui n'est pas fiable à 100%.

Selon les interlocuteurs, j'arrive à comprendre entre 60 et 80% de ce que l'on me dit. Le reste vient de ce que j'appelle de la gymnastique cérébrale !

Comment avez-vous réussi à combattre ces difficultés quotidiennes ?

J'ai tendance à pousser mes collaborateurs et collaboratrices vers des outils de communication écrits, avec plus ou moins de succès. C'est le seul moyen de communication où je suis certain d'avoir l'intégralité des consignes et des échanges. Pour les convaincre, je mets en avant, la possibilité d'avoir une trace des informations pour pouvoir y revenir par la suite.



À lire aussi

5 programmes d'accompagnement nés pendant la crise pour encourager l'inclusion

Ce que j'ai pu voir à travers mes différentes expériences professionnelles, c'est que si je ne demande pas ce type d'adaptations dès mon arrivée, mais après une difficulté rencontrée, les faire accepter est beaucoup plus complexe car mes collaborateurs ont compris que je pouvais m'adapter. Mais en réalité, ils ignorent souvent les efforts que cela me demande.

Le déclic, lié à mon besoin de fonctionner par écrit, est arrivé quand je suis devenu parent. Je rentrais le soir beaucoup trop fatigué pour comprendre vraiment ma famille. J'étais triste de ne pas pouvoir communiquer avec mon enfant, alors que j'arrivais à communiquer en journée avec mes collègues. Désormais, je me présente en tant que sourd oralisant mais qui a besoin d'une communication principalement écrite lors de mon arrivée au sein d'une nouvelle équipe ou lors d'un entretien d'embauche.

Vous vous êtes reconverti comme développeur. Qu'est-ce qui a motivé ce choix ?

Avant ma reconversion, j'étais en CDI - mon premier - en tant que dessinateur projeteur. Cette expérience a duré 6 ans. Au départ, j'avais un manager très sensible à mes difficultés et à mon handicap et nous avons très vite trouvé un moyen de travailler ensemble pour que cela ne soit pas trop pesant pour moi. Trois années plus tard, il a été remplacé par un autre manager. Ne travaillant pas de la même façon, nous avons dû trouver une autre manière de collaborer ensemble, au prix de quelques concessions de mon côté. Deux ans plus tard, celui-ci a également quitté son poste et mon employeur n'a pas souhaité le remplacer. Sans manager, j'étais en première ligne avec les clients pour

lesquels j'effectuais les prestations. Le nombre de réunions a explosé et la fatigue s'est accrue au fil du temps.

Malgré mes alertes et celles de mon client, mon employeur n'a pas été à l'écoute, et a refusé toute demande d'aménagement de poste sous couvert de mon statut de prestataire. D'après mon employeur, comme je travaillais chez un client, il fallait obtenir aussi l'aval de mon client.

J'ai entamé ensuite une démarche de bilan de compétences et une reconversion professionnelle s'est dessinée. Le choix du développement, pas forcément web, était plus ou moins guidé par une certaine curiosité autour de la programmation informatique et par l'accessibilité du numérique. Mes recherches autour de ces métiers m'ont confirmé que le travail s'effectuait principalement à l'écrit. Mes points forts tels que l'autonomie et la mémoire visuelle ont fini par me convaincre que c'était la bonne voie.

Habituellement, on critique la faible diversité - au sens large du terme - dans la tech. Ce monde vous semble t-il toujours inclusif maintenant que vous y êtes ?

J'ai envie de dire oui. Je n'ai eu aucun mal à convaincre mes collaborateurs développeurs de communiquer par écrit, ou par écran partagé. Ce n'est pas encore tout à fait ça du côté des managers ou des différentes hiérarchies. Certains d'entre eux ont mis en place un système de management qu'ils estiment le plus performant et sont parfois peu enclins au changement. La question suivante me revient souvent : pourquoi devrait-on modifier le management pour une seule personne ? Pour les convaincre, je leur demande au moins d'essayer ou d'alterner. Je développe souvent mon argumentaire en présentant d'autres avantages plus convaincants que mon seul confort.



À lire aussi

Inclusion : le progrès passe aussi par l'embauche de personnes autistes

Par exemple, le fait de communiquer par écrit, me permet de garder un historique des échanges. Je repère ainsi très vite les changements d'orientation. Il m'est arrivé de recevoir des consignes contradictoires entre deux réunions. À l'oral, j'ai tendance à me dire que c'est moi qui ai mal compris la dernière fois et je pars donc toujours du principe que je suis fautif. Avec l'écrit, je peux retrouver la trace de la dernière consigne et mieux comprendre où se situe la faute ou le changement.

"L'inclusion est parfois un mot qui donne une bonne image de l'entreprise mais qui s'avère parfois être une coquille vide"

Avez-vous l'impression qu'il y a une évolution des mentalités sur les questions d'inclusion et de handicap ?

Oui, pour moi, ça change. Ça évolue positivement mais le chemin est encore long, pour arriver à quelque chose de fluide et sans blocage de quelque nature que ce soit. Il reste malheureusement encore de mauvaises interprétations de l'inclusion. Certains pensent encore à tort, qu'il s'agit d'un autre terme pour désigner l'intégration. Or, il y a une différence notable entre les deux.

J'ai aussi parfois l'impression que c'est un mot qui donne une bonne image de l'entreprise mais qui s'avère parfois être une coquille vide, ou qu'il y a peu de moyens réellement pris pour la rendre réelle et profitable. J'ai connu un grand groupe qui avait mis en place une mission inclusion au sein de son organisation. Mais le fait était qu'il n'y avait qu'une seule personne qui gérait ce sujet pour toute la France. Elle pouvait seulement transmettre les demandes des salariés et salariées à une hiérarchie qui avait d'autres priorités à traiter et les membres même de l'entreprise n'avaient aucun pouvoir de décision.

Utilisez-vous des outils particuliers qui facilitent votre travail ?

Vis-à-vis de ma surdité, j'utilise surtout l'écrit dans le milieu professionnel. Avec le télétravail dû au confinement, les outils comme Teams, Slack ou autres se sont invités dans nos habitudes. Actuellement, j'utilise surtout Teams pour les conversations et les réunions.

Sinon, pour les réunions téléphoniques, en audioconférence, ou en présentiel, il existe des solutions de TIP (Transcription Instantanée de la Parole). Pour moi, il faut distinguer 3 types de TIP :

- Automatique : c'est une solution qui traduit en instantané les propos, avec les mêmes défauts que celle des téléphones mobiles : des mots mal écrits (merci les homonymes en langue française), le manque de

ponctuation, le dictionnaire limité aux termes publiques (exit les termes techniques ou les anglicismes qu'on utilise en langue française)

- Semi-automatique : c'est une version évoluée de l'automatique avec un scribe qui repasse derrière, en corrigeant les erreurs, en ajoutant la ponctuation, et qui peut éventuellement retranscrire l'intonation de l'interlocuteur.
- Humaine : c'est une personne qui retranscrit intégralement le texte.

Actuellement, j'utilise Scribo Vox. C'est une solution automatique. Elle n'est pas parfaite mais elle me suffit pour comprendre la réunion et participer activement. Aidé par la mission handicap de mon employeur, j'essaye d'obtenir AVA Pro, qui offre la possibilité d'avoir aussi une TIP semi-automatique. C'est un long process, avec une interrogation majeure autour de la confidentialité et de la sécurité des échanges.

Sinon, il existe d'autres solutions comme Tadeo/acco, ElioZ ou encore Roger Voice pour ne citer qu'elles. Chacun de ces solutions proposent des services similaires mais qui ne répondent pas forcément à une même cible d'utilisateurs. Je surveille aussi du côté des annonces faites sur les outils de TIP intégrés dans des outils de communication tels que Teams, Zoom et autres équivalents. Sauront-ils s'adapter aux différents environnements professionnels ? Sauront-ils répondre aux exigences ou contraintes que certaines entreprises peuvent avoir dans les échanges confidentiels ?

J'aimerais mettre en avant le Comptoir des solutions, une plateforme qui permet de découvrir de nouvelles solutions et Signes et Formations qui propose une offre de formations innovante où les cours sont 100% en Langue des Signes Française — LSF, avec des intervenants sourds, dont je fais partie cette année ou encore Diversidays car leurs actions sur la diversité rejoignent le combat pour l'inclusion.

Article écrit par Anne Taffin